



これからの働きやすさ

2019-02-01



目次

概要

1. 働きやすさの条件

2. 時代による条件の変化

2.1 現在の働きやすさ

2.2 現在の労働事情

2.3 過去の働きやすさと労働事情

3. 今後の働きやすさ

3.1 将来の労働環境

3.2 将来の予想

概要

現在、我が国の労働人口は増加し、働き方にも多様性が見られる。今後、さらなる高齢化とともに、年金支給開始年齢の引き上げ、それに伴う定年の引き延ばしや廃止なども進んでいくと考えられる。今後の人生が百寿までならその 4 割以上を仕事に捧げていくこととなるだろう。

この論文では、人生で多くの時間を費やす仕事について、実際に働く人が仕事に求める条件に対する充足度を「働きやすさ」と定義し、その働きやすさが何によって変化するのか、また今後の働きやすさはどう変化していくのかを考えた。

結論として、個人が仕事に求めるものは、その時代の労働環境によって変化することが分かった。

1. 働きやすさの条件

仕事に対する動機づけの研究では、仕事に対するモチベーションを上げるためには職務の充実や、仕事そのものの魅力を高める必要があると結論づけている。

動機づけに関する研究は、1950年代にアメリカで研究が始まったモチベーション理論 [11] が有名である。この理論は経営、教育やスポーツにおいてもモチベーション向上のために実践されてきた。モチベーション理論は、「内容理論」と「過程理論」の2つの視点に大別される。内容理論は「個人を動機づけるのは何か」に注目し、過程理論は「どのようなプロセスで動機づけられるのか」を研究している。

この論文は、仕事に対して何を求めるのか、つまり「個人を動機づけるもの」に関する研究である。したがって、内容理論の研究という観点で先行研究を紹介する。

内容理論の中でも特に有名なものが、A. マズローの自己実現理論 [11]、その自己実現理論に基づく人間観と科学的管理法の経済人モデルの人間観をもとに提唱された D. マグレガーの XY 理論 [10]、そして F. ハーズバーグの衛生理論 [9] などがある。

2. 時代による条件の変化

仕事に求める条件は時代によって変化する、という仮定から現在と過去の労働環境を挙げ、それぞれの時代の仕事に求める条件とその変化について考える。

2.1 現在の働きやすさ

現代では仕事はあくまで「仕事」であり、生活を害するものになってはいけないという意識が高まってきている。2017年の調査 [12] (同調査は、サイト『エン転職』を利用する20代の男女を対象とし、2287人から回答を得た) によると現在最も仕事に求めることは「プライベートを大切にしながら働けること」である。次に「人間関係の良い職場環境で働くこと」、そして「自分らしい生活を送ること」となっている。

仕事に対する姿勢は時代とともに変化し、なるべくストレスのないように働いていくことが現在の働きやすさであるといえる。

2.2 現在の労働事情

2017年の労働力人口(就業者と完全失業者の和)は6648万人と、前年差50万人増となった [2]。これは4年連続の増加であり、男女別では、男性は3765万人と同9万人増、女性は2883万人と同41万人増となった。年齢別では15～

64 歳層の非労働力人口は、女性の労働市場への参加拡大などによって、近年減少傾向にある。しかし、65 歳以上の非労働力人口は、高齢化の進展によって比較可能な 1968 年以降、増加が続いている。

「就職氷河期」と言われた時代が終わり、現在は「就職売り手市場」と言われる時代を迎えている。労働者が就職先を自由に選べることができる時代だからこそ、賃金など仕事の報酬ではなく、職場の環境やプライベートを大切にできる働き方が重視されてきているのだろう。

2.3 過去の働きやすさと労働条件

この項では、現在との対比とした過去の労働環境と当時の働きやすさについて考察し、当時の働きやすさというのは、仕事や私生活を豊かにすることよりも、賃金や雇用に安定性などを重視していたと、結論づけた。

具体的には、現在は景気が回復しつつあるという状況に対して失業率が高く、求人倍率も低い水準にあった 1990 年代を「過去」として設定した。

1990 年にバブルが崩壊し、景気が後退する中で人件費を圧縮するため、企業は新規採用を抑制し始めた。1993 年を底にして 1997 年にはいったん持ち直したが、1997 年夏のアジア通貨危機によって再び就職状況は悪化した。

当時の状況を考えると、求職者の志望や専門に合う仕事を選ぶことはおろか、

就職すること自体が困難であったことが伺える [8]。当時の働きやすさとは、仕事や私生活を豊かにすることよりも、賃金や雇用の安定性などを重視していたものと思われる。

3. 今後の働きやすさ

現在、過去に対して、東京オリンピック・パラリンピックが開催された後の2020年以降を「将来」として設定する。

現在では労働力率の上昇や、求人倍率がバブル期を超えるなど、好景気に向かっている。特に人手不足が顕著な、医療と福祉の分野においては、2020年以降さらに労働力の確保は重要な課題となっていく [7]。

3.1 将来の労働環境

2010年代に総人口のピークを迎え、2018年現在既に日本の人口減少は進んでいる [5]。同時に少子高齢化が進むことによって、さらに労働力が必要とされる時代になるだろう。

現在も高齢者や外国人労働者を積極的に登用し、労働力不足を補う取組みがなされている [3]。

労働時間の減少も続いている [4]。1980年代後半以降、年間総労働時間1800時間を目標とした労働時間短縮（時短）の取組みが推進され、総実労働時間は毎年減少してきた。

同時に、労働生産性を高める取組みが進められている。政府は2017年に働き方改革実行計画の中で、生産性向上の成果を働く人に分配することによって、

賃金の上昇、需要の拡大を通じた成長を図る「成長と分配の好循環」が構築されるとした。

これからの時代は、長時間労働が少なくなり、同じ労働時間の中でいかに内容を充実させていくか、についての研究が進められていくと考えられる。

3.2 将来の予想

2020 年以降、労働環境の変化に伴って、働きやすさの条件も変化していくと思われる。

総人口は減少し、労働力が求められていく中で、人生において仕事に携わる時間はさらに増えていくだろう。求職者が自由に仕事を選び、働き方も多様化していく時代で、企業の側も単なる賃金の対価としての仕事を提供するのではなく、インセンティブを伴った仕事が提供できるように工夫していくことが必要になってくる。高齢者や外国人労働者だけでなく、様々な特徴をもった労働者が同じ場所で働くようになる時代は、そう遠くないはずだ。

謝辞

本研究を進めるに当たり、指導教官の西村和夫教授からは多大な助言を賜りました。厚く感謝を申し上げます。

参考文献リスト

- [1] 『外国人』 外国人労働者拡大で技能実習制度の劣悪な実態が直視されない
危うさ, 参照日 2018-12-06, <https://diamond.jp/articles/-/187337>.
- [2] 厚生労働省『厚生 17』労働経済白書, 2017.
- [3] 厚生労働省『厚生 29』平成 29 年「高年齢者の雇用状況」集計結果, 参
照日 2018-12-06,
<https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000182200.html>.
- [4] 首相官邸ホームページ『首相』働き方改革実行計画, 参照日 2018-12-08,
<https://www.kantei.go.jp/jp/headline/ichiokusoukatsuyaku/hatarakikata.html>.
- [5] 総務省統計局『総務』 参照日 2018-12-05,
<https://www.stat.go.jp/data/jinsui/new.html>.
- [6] 『電通』電通に罰金 50 万円の有罪判決：違法残業事件,
参照日 2018-12-08, <https://www.bbc.com/japanese/41524000>.
- [7] 内閣府『内閣』平成 30 年第 4 回経済財政諮問会議, 参照日 2018-12-06,
https://www5.cao.go.jp/keizaishimon/kaigi/minutes/2018/0412/shiryo_02.pdf.

- [8] 日本労働研究機構『日本』雇用創出を通じた労働市場の構造変化への対応，
1995.
- [9] フレデリック・ハーズバーグ『ハーズバーグ』北野利信訳， 仕事と人間
性：動機づけ-衛生理論の新展開，東洋経済新報社，1968.
- [10] D.マクレガー『マクレガー』高橋達男訳，企業の人的側面，産業能
率短期大学出版部，1966.
- [11] A.H.マズロー『マズロー』小口忠彦監訳，人間性の心理学，産業能率短
期大学出版部，1971.
- [12] 『MONO』20代が仕事に求めること，参照日 2018-10-25，
<http://monoist.atmarkit.co.jp/mn/articles/1710/10/news050.html>.